



C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8  
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4<sup>e</sup> étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

---

## Motifs de décision

Canadian Airport Workers Union,

*plaignant,*

*et*

Sécurité préembarquement Garda inc.,

*intimée.*

Dossier du Conseil : 28785-C

Référence neutre : 2011 CCRI 593

Le 13 juin 2011

---

Le 27 mai 2011, le Canadian Airport Workers Union (le CAWU ou le syndicat) a présenté une demande en vertu de l'article 92 et déposé une plainte en vertu de l'article 94 du *Code canadien du travail (Partie I - Relations du travail)* (le *Code*), alléguant notamment que Sécurité préembarquement Garda inc. (Garda) avait imposé un lock-out à ses employés.

La demande de déclaration de lock-out illégal a été entendue par un banc du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) composé de M<sup>e</sup> Elizabeth MacPherson, Présidente, et de MM. André Lecavalier et Norman Rivard, Membres, à Toronto, en Ontario, le 31 mai 2011. Les parties ont été avisées le 7 juin 2011 que la demande avait été rejetée. Voici les motifs de cette décision.

### **Ont comparu**

M<sup>es</sup> Harold F. Caley, Denis W. Ellickson et Doug Wray, pour Canadian Airport Workers Union;

M<sup>e</sup> Michel A. Brisebois, pour Sécurité préembarquement Garda inc.

## **I – Contexte**

[1] Garda fournit des services de sécurité (comme sous-traitante) à l'Administration canadienne de la sûreté du transport aérien (l'ACSTA). En vertu de divers contrats conclus avec l'ACSTA, Garda emploie environ 3 300 agents de contrôle qui travaillent dans 25 aéroports au Canada. Entre 1 650 et 1 700 employés de Garda fournissent des services de contrôle préembarquement pour l'ACSTA à l'Aéroport international Lester B. Pearson-Toronto, à l'Aéroport du centre-ville de Toronto (Billy Bishop) et à l'Aéroport de Buttonville, en Ontario. Ces employés sont représentés par le CAWU (ordonnance du Conseil n° 9607-U).

[2] Garda et le CAWU sont parties à une convention collective qui expirera le 31 mars 2012. Cette convention prévoit notamment que la semaine de travail normale peut être composée de quarts de travail de huit (8), dix (10) ou douze (12) heures (article 9.1), que l'employeur ne garantit du travail à aucun employé et qu'il ne s'engage pas à maintenir la semaine de travail ou les heures de travail en tout temps (article 9.8) et que les employés qui travaillent pendant moins de 24 heures par semaine selon leur horaire régulier sont considérés comme des employés à temps partiel (alinéa 7.1b)). Les employés qui travaillent pendant moins de 40 heures par semaine peuvent demander davantage d'heures, à condition d'avoir les compétences nécessaires pour effectuer le travail offert (article 7.5). La convention collective prévoit aussi qu'un employé peut perdre son ancienneté ou son emploi pour diverses raisons, notamment s'il n'avise pas son superviseur de son intention de retourner au travail dans les cinq jours suivant la réception d'un avis de rappel au travail ou s'il ne se présente pas au travail à la date prévue dans l'avis de rappel au travail (alinéa 8.1e)).

[3] En avril 2010, les parties ont négocié une lettre d'entente (la LE n° 7) pour aider l'employeur à disposer du personnel nécessaire pendant les périodes de pointe. La LE n° 7 fait partie de la convention collective. Elle prévoit que les employés embauchés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 peuvent, à titre volontaire, effectuer des quarts de travail de quatre (4) heures pour assurer le service pendant les périodes de pointe. Les différends quant à l'interprétation ou l'application de la LE n° 7 peuvent faire l'objet de griefs et être portés en arbitrage.

[4] Le contrat qui lie actuellement Garda et l'ACSTA prévoit 47 000 heures de travail par semaine, mais, au début mai 2011, l'ACSTA a imposé unilatéralement une réduction de 5 000 heures par semaine, en date du 30 mai 2011. Par la suite, Garda a réussi à faire reporter l'entrée en vigueur de cette réduction au 13 juin 2011.

[5] Pendant la semaine du 16 mai 2011, des représentants de Garda et du CAWU se sont rencontrés à plusieurs reprises pour discuter des diverses façons de réaliser la réduction exigée par l'ACSTA. Les parties n'ont pas réussi à s'entendre et, le 24 mai 2011, Garda a commencé à envoyer des avis de mise à pied. En fin de compte, Garda a informé les 246 derniers employés figurant sur la liste d'ancienneté qu'ils allaient être mis à pied à compter du 13 juin 2011. De ce groupe, 231 étaient des employés à temps partiel et 15 étaient les employés à temps plein ayant le moins d'ancienneté.

[6] En plus de mettre à pied les employés à temps partiel et les employés à temps plein ayant le moins d'ancienneté, Garda a avisé 190 autres employés à temps plein qu'ils allaient être mis à pied à compter du 8 juin 2011. Cependant, Garda a envoyé simultanément des avis de rappel à ces mêmes employés, leur offrant de travailler cinq jours par semaine à raison de quatre heures par jour (une semaine de travail de 20 heures), à partir du 9 juin 2011. L'avis de rappel précisait que l'alinéa 8.1e) de la convention collective s'appliquait à ce rappel au travail.

[7] Le syndicat soutient que, en agissant de la sorte, Garda cherche à forcer des employés à faire des concessions que le CAWU avait refusé de faire, à savoir une réduction des heures de travail ou le fractionnement des quarts de travail. Il affirme aussi que ces mesures constituent un lock-out.

## **II – Position des parties**

[8] Les parties conviennent que, comme les conditions prévues au paragraphe 89(1) du *Code* n'ont pas été remplies pour l'unité de négociation en cause, toute grève et tout lock-out seraient actuellement illégaux.

## A – Le CAWU

[9] Le syndicat soutient que, en réduisant unilatéralement les heures de travail d'environ 190 employés après que le syndicat avait rejeté diverses propositions qui auraient exigé la modification de la convention collective, Garda a dans les faits refusé de continuer à employer ces personnes afin de les forcer à accepter de nouvelles conditions d'emploi, ce qui constitue un lock-out illégal.

[10] Le syndicat affirme que sa signature de la LE n° 7 reposait sur trois conditions : qu'elle s'applique aux employés embauchés après le 1<sup>er</sup> janvier 2010, qu'elle soit volontaire et que les employés embauchés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 soient protégés. Il affirme également qu'après l'avis de réduction des heures de travail de l'ACSTA, l'employeur a fait de nombreux efforts pour convaincre le syndicat d'accepter diverses solutions, mais ce dernier a trouvé toutes ces propositions inacceptables et a demandé à l'employeur d'appliquer la convention collective existante.

[11] Selon le syndicat, les mises à pied doivent être faites par ordre inverse d'ancienneté et les employés ayant le moins d'ancienneté doivent être les premiers mis à pied. Il allègue que l'employeur n'a pas respecté ce principe, car les employés ayant le moins d'ancienneté ont été mis à pied en date du 13 juin 2011, alors que des employés ayant davantage d'ancienneté ont été mis à pied en date du 8 juin 2011. De plus, le syndicat prétend que, en offrant un horaire de travail à temps partiel à partir du 9 juin 2011 aux employés à temps plein mis à pied, l'employeur a réduit unilatéralement leurs quarts de travail en les faisant passer de huit (8) heures à quatre (4) heures, en contravention de la convention collective et de la LE n° 7. Selon le syndicat, par cette série de mesures, Garda a transformé 190 employés à temps plein en employés à temps partiel contre leur gré et elle a établi des quarts de travail fractionnés. En outre, il soutient que l'employeur a usé de mesures coercitives à l'encontre de ces employés à temps plein mis à pied en les menaçant de leur faire perdre leur ancienneté ou même leur emploi s'ils refusaient de retourner au travail pour des quarts de quatre (4) heures.

[12] Le syndicat reconnaît qu'un impératif économique exige la réduction des heures de travail prévues au contrat conclu avec l'ACSTA, mais il soutient que la directive de l'ACSTA ne rend pas

facultatif le respect de la convention collective. Selon lui, la LE n° 7 démontre que l'employeur doit obtenir le consentement du syndicat avant d'offrir des quarts de travail de quatre (4) heures. Le syndicat allègue que les employés ont été rappelés au travail avec des heures et des avantages moindres et que, par conséquent, l'employeur a modifié unilatéralement leur statut et les a forcés à accepter ce changement en les menaçant de les congédier s'ils refusaient de retourner au travail pour occuper ces postes inférieurs.

[13] Pour étayer son assertion voulant que la conduite de l'employeur constitue un lock-out illégal, le syndicat a invoqué un certain nombre de décisions du Conseil et de son prédécesseur, le Conseil canadien des relations du travail (CCRT). Dans *Cable T.V. Limitée* (1979), 35 di 28, [1980] 2 Can LRBR 381, et 80 CLLC 16,019 (CCRT n° 188), le CCRT a conclu que l'employeur avait déclenché un lock-out comme moyen de pression pour forcer les employés à accepter ses offres. Dans la décision *Service de Limousine Murray Hill Ltée* (1986), 66 di 171 (CCRT n° 582), le CCRT a conclu que le refus de l'employeur de rappeler au travail certains employés alors qu'il y avait du travail représentait une mesure coercitive visant à forcer le syndicat à accepter la modification des conditions de travail existantes. Dans *Association des employeurs maritimes*, 2000 CCRI 77, le Conseil a conclu que l'employeur agissait illégalement en refusant d'appliquer la nouvelle convention collective, car cette conduite visait à forcer le syndicat à accepter l'interprétation de l'employeur d'une disposition de la nouvelle convention. Dans *Vidéotron Télécom Ltée*, 2002 CCRI 190, le Conseil a conclu que la décision de l'employeur d'interdire aux employés d'accéder au milieu de travail pendant la période de 72 heures de préavis avant le lock-out était illégale, même si l'employeur avait continué à rémunérer les employés pendant ce temps.

[14] Le syndicat a aussi invoqué des décisions de la Commission des relations de travail de l'Ontario (CRTO) et de la Commission des relations de travail de l'Alberta (CRTA) à l'appui de sa position selon laquelle la conduite de Garda est illégale. Dans *CUPE 1075 v. Camrose School District 1315* [1988] Alta. L.R.B.R. 164, deux mois avant l'expiration de la convention collective, l'employeur avait informé le syndicat que les conditions d'emploi qui y étaient prévues n'allaient plus être appliquées après la date d'expiration et que l'employeur fixerait alors unilatéralement les nouvelles conditions d'emploi, à moins que les parties ne s'entendent avant cette date. Deux semaines avant l'expiration de la convention collective, l'employeur a avisé les employés qu'il réduirait



unilatéralement les taux de rémunération et les autres conditions d'emploi à compter de la date d'expiration. Lorsque l'employeur a mis ces mesures à exécution, la CRTA a conclu qu'il avait déclenché un lock-out illégal, car il n'avait pas respecté les exigences en matière de préavis établies par la législation provinciale.

[15] Dans *Union of Calgary Co-op Employees v. Calgary Co-op Assn.* [1993] Alta. L.R.B.R. 335, alors qu'il restait un an avant l'expiration d'une convention collective de deux ans, l'employeur a entamé des discussions avec le syndicat afin de réduire ses frais de main-d'œuvre pour répondre à des pressions concurrentielles et financières. Lorsque ces discussions ont échoué, l'employeur a présenté sa proposition directement aux employés et les a informés que, si sa proposition était rejetée, il allait réduire unilatéralement les heures de travail des employés ayant le plus d'ancienneté et les remplacer par de nouveaux employés. La CRTA a conclu que, même si l'objectif initial de l'employeur était légitime, le fait qu'il avait présenté une offre « à prendre ou à laisser » aux employés faisait que les éléments d'un lock-out visant à forcer les employés à accepter des conditions d'emploi étaient réunis.

[16] Dans *C.E. Lummus Canada Ltd.* [1983] OLRB Rep. October 1688, l'employeur était une entreprise de construction regroupant plusieurs corps de métier et il était visé par une convention collective sous le régime provincial. L'employeur et son client ont commencé à s'inquiéter du dépassement des coûts, qu'ils imputaient à la chute de la productivité le vendredi parmi les employés appartenant à un des corps de métier. Après avoir vainement cherché à régler le problème avec les divers corps de métier présents sur le chantier, l'employeur a informé tous les syndicats et les employés que le chantier allait faire l'objet d'une semaine de travail de 4 jours, à la demande du client, à moins qu'une entente contraire soit conclue. La CRTO a conclu que la conduite de l'employeur constituait un lock-out illégal et elle a fait l'observation suivante :

16. ... En outre, les pressions faites par un client ou un propriétaire qui exige une réduction des coûts ne justifient pas à elles seules le recours à des moyens illégaux, si la Commission conclut que le motif nécessaire à l'existence d'un « lock-out » est présent. ...

(page 1696; traduction)

[17] Le syndicat demande au Conseil de déclarer que, en l'espèce, la conduite de l'employeur constitue un lock-out illégal et lui demande d'ordonner à Garda de mettre fin au lock-out en annulant les avis de mise à pied qui ont été donnés et en faisant toute nouvelle mise à pied conformément à la convention collective. Le syndicat demande aussi au Conseil d'interdire à Garda de mettre en œuvre le fractionnement des quarts de travail et les quarts de travail obligatoires de quatre (4) heures.

## **B – Garda**

[18] L'employeur nie avoir déclenché un lock-out et affirme avoir simplement appliqué les dispositions de la convention collective. Il souligne que, puisqu'il est sous-traitant pour l'ACSTA, la convention collective est très flexible. À ce sujet, il mentionne que la convention ne prévoit pas d'heures de travail fixes ou de garanties quant à la charge de travail ou à la stabilité des horaires et des semaines de travail pour une période donnée (article 9).

[19] L'employeur prétend que, lorsque l'ACSTA l'a avisé que les heures de travail allaient être réduites de 5 000 heures par semaine, il a rencontré le syndicat pour discuter des façons qui permettraient de mettre en œuvre cette réduction. Il soutient que, après l'échec de ces discussions, il a effectué les mises à pied conformément à la convention collective. Selon l'employeur, la mise à pied des employés ayant le moins d'ancienneté l'a privé du personnel assigné aux quarts de travail de quatre (4) heures qui avaient été établis pour les périodes de pointe. Il dit donc avoir offert ces postes à temps partiel aux employés à temps plein ayant davantage d'ancienneté qui avaient déjà été mis à pied. L'employeur reconnaît qu'il a pu commettre des erreurs en fixant l'ordre des mises à pied, mais selon lui, il s'agit d'une question qui relève d'un arbitre de grief chargé de l'application de la convention collective et cela ne constitue pas un lock-out illégal.

[20] L'employeur prévoit que, compte tenu du taux d'attrition de son personnel aux aéroports, tous les employés à temps plein qui ont reçu des avis de mise à pied seront rappelés au travail, même s'ils n'auront pas nécessairement tous des horaires à temps plein. Il souligne que les employés qui travaillent pendant moins de 40 heures par semaine peuvent demander plus d'heures et ainsi compenser le manque à gagner. Toutefois, il reconnaît que cette façon de faire peut donner lieu à ce que le syndicat qualifie de « quarts de travail fractionnés », puisque les heures additionnelles ne sont

pas toujours consécutives aux heures de travail régulières des employés. L'employeur a informé le Conseil qu'il avait déjà créé 54 nouveaux postes à temps plein (à raison de quatre (4) jours de travail de dix (10) heures chacun) en regroupant du travail à effectuer dans des terminaux différents et qu'il avait affiché des avis pour ces postes.

[21] L'employeur soutient que l'avis de rappel au travail qu'il a envoyé aux employés à temps plein qui avaient été mis à pied ne visait pas à les menacer, mais qu'il voulait simplement rappeler à ces employés l'existence de l'alinéa 8.1e) de la convention collective, qui prévoit qu'un employé qui refuse un rappel au travail peut perdre son ancienneté ou son emploi. L'employeur avance que cet avis ne représentait pas une tentative de forcer les employés à accepter des conditions d'emploi différentes et qu'il cherchait simplement à respecter la convention collective.

[22] L'employeur a porté à l'attention du Conseil trois décisions du CCRT qui, selon lui, sont pertinentes à l'égard de la présente affaire. Dans *Société Radio-Canada (Ciné Le Matou Inc.)* (1987), 71 di 12 (CCRT n° 646), le CCRT a conclu que la décision de l'employeur d'assigner temporairement à une coproduction six (6) employés membres de l'unité de négociation, sans aucune modification de leurs conditions de travail, ne constituait pas un lock-out. Dans *Radio Futura Limitée (CKVL/CKOI) et autre* (1992) 87 di 7; et 16 CLRBR (2d) 152 (CCRT n° 913), le syndicat soutenait que l'envoi par l'employeur d'avis de mise à pied à 27 employés, sans le consentement du syndicat et contrairement aux dispositions de la convention collective, visait à forcer les employés à consentir à la modification de la convention collective, ce qui constituait donc un lock-out illégal. Le CCRT n'a pas été convaincu que les mises à pied visaient à forcer les employés à accepter la modification de leurs conditions d'emploi et il a rejeté la plainte. Dans la décision *Coopérative des travailleurs routiers, Trans-Coop, et autre* (1996), 101 di 159 (CCRT n° 1170), le CCRT a rejeté une demande de déclaration de lock-out illégal parce que le syndicat n'avait pas démontré que l'employeur avait fermé un de ses dépôts afin de forcer les employés à accepter de nouvelles conditions de travail.

[23] L'employeur demande au Conseil de rejeter la demande de déclaration de lock-out illégal.



### III – Analyse et décision

[24] Le *Code* définit le « lock-out » de la façon suivante :

« lock-out » S'entend notamment d'une mesure – fermeture du lieu de travail, suspension du travail ou refus de continuer à employer un certain nombre des employés – prise par l'employeur pour contraindre ses employés, ou aider un autre employeur à contraindre ses employés, à accepter des conditions d'emploi.

[25] En règle générale, il est admis que cette définition comporte à la fois un élément objectif et un élément subjectif : d'une part, la mesure elle-même, et, d'autre part, le motif ou l'objet de la mesure. La CRTO a fait l'observation suivante dans *Humpty Dumpty Foods Limited*, [1977] OLRB Rep. July-Dec 401 :

... Afin d'établir la présence d'un lock-out, il ne suffit pas simplement de démontrer qu'il y a eu fermeture d'un lieu de travail, suspension du travail ou refus par l'employeur de continuer à employer un certain nombre de ses employés (c.-à-d. la fermeture d'une usine, la relocalisation, la mise à pied ou la sous-traitance, etc.). On doit également établir qu'un de ces gestes a été posé par l'employeur dans le but d'inciter ou de contraindre ses employés à s'abstenir d'exercer les droits et avantages que leur confère la Loi ou à accepter des dispositions ou des modifications aux dispositions de la convention collective relatives aux conditions d'emploi, etc. **Le motif fait partie intégrante de la définition et, par conséquent, les conséquences économiques ne peuvent déterminer en elles-mêmes l'issue de la question...**

(pages 406; traduction; c'est nous qui soulignons)

[26] Le principe qui se dégage des affaires invoquées par le syndicat et par l'employeur, tel que décrit ci-dessus, est que chaque affaire doit être examinée selon ses propres circonstances. En l'espèce, le Conseil doit se pencher sur la question de savoir si l'employeur a déclenché un lock-out en mettant à pied un certain nombre d'employés à temps plein et en les rappelant subséquemment au travail pour des postes à temps partiel et ce, après que Garda et le syndicat n'avaient pas réussi à s'entendre sur des modifications à la convention collective qui auraient permis à Garda de se conformer à la réduction des heures de travail hebdomadaires demandée par son client.

[27] La nature du problème soulevé par la demande en cause a été bien exprimée par la CRTO dans la décision *C.F. Lummus Canada Ltd.*, précitée :

11. La question qui a été soulevée est délicate. Compte tenu de la définition de « lock-out », pendant la durée d'une convention collective, l'employeur qui affirme que des concessions sont nécessaires pour

assurer les perspectives d'emploi doit se souvenir de la structure fondamentale de notre *Loi sur les relations de travail*. Pendant qu'une convention collective est en vigueur, l'employeur n'a pas le droit d'affirmer simplement « Je veux obtenir des conditions plus favorables et je n'aurai plus recours à vos services, ou à une partie de vos services, tant que je ne les aurai pas obtenues. » Cette conduite est interdite parce qu'elle constitue un « lock-out » inopportun, tout comme la conduite équivalente des employés et du syndicat est interdite parce qu'elle constitue une « grève ». Par contre, de temps à autre, l'employeur peut se trouver dans une situation où des circonstances économiques laissent planer des décisions d'affaires qui auraient des incidences importantes sur les perspectives d'emploi de ses employés. Dans un tel cas, il semblerait justifié, du point de vue des relations du travail, de permettre à l'employeur d'inviter l'agent négociateur à discuter sérieusement de mesures visant à éviter ou à réduire ces incidences. D'ailleurs, il s'agit là du thème principal abordé récemment par la Commission dans ses décisions portant sur la « négociation de mauvaise foi » (voir *Westinghouse Canada Limited*, [1980] OLRB Rep April 577, *Sunnycrest Nursing Home*, [1982] OLRB Rep Feb. 261, et *Consolidated Bathurst*, [1983] OLRB Rep Sept. 1411). L'interprétation de la loi faite par la Commission ne devrait pas simplement priver les employés, par l'entremise de leur syndicat (ou d'un organisme de négociation, le cas échéant), de la possibilité d'exprimer leur point de vue chaque fois qu'un problème survient pendant la durée de la convention collective. Toutefois, comme il a été souligné précédemment, une interdiction fondamentale vise les « lock-out » et les menaces de « lock-out » pendant la durée d'une convention collective, tout comme les « grèves ». La Commission doit donc analyser minutieusement chaque cas afin d'éviter que l'excuse des « circonstances économiques » ne serve à camoufler des mesures visant tout simplement à obtenir de meilleures conditions que celles qui sont prévues à la convention collective. La Commission reconnaît que la question de la « nécessité économique » est parfois complexe et qu'il peut être difficile de discerner le véritable motif de l'employeur, mais, si la Commission veut, d'une part, permettre aux employés d'avoir une certaine influence sur leur vie économique, par l'entremise de leur agent négociateur, et, d'autre part, découvrir et mettre fin aux pratiques déloyales de travail exercées sous le couvert de la « nécessité économique », elle ne peut pas refuser de se pencher sur cette question.

(page 1694; traduction)

[28] Les parties interprètent différemment les discussions tenues en mai 2011, après l'envoi par l'ACSTA de l'avis de réduction du nombre d'heures de travail. Le Conseil souligne que le paragraphe 67(2) du *Code* permet aux parties de réviser une convention collective pendant sa durée, bien que les parties n'aient pas le droit de déclencher de grève ou de lock-out advenant l'échec de ces négociations. Les efforts de Garda visant à discuter de la révision de la convention collective avec le syndicat étaient donc autorisés expressément par le *Code*. Par conséquent, pour trancher la question de savoir si la conduite ultérieure de l'employeur constituait un lock-out illégal, le Conseil doit discerner le motif de la décision de l'employeur d'envoyer des avis de mise à pied et de rappel au travail : s'agissait-il d'une tentative inadmissible de forcer les employés à accepter la modification de leurs conditions d'emploi, ou s'agissait-il d'efforts légitimes visant à appliquer les dispositions de la convention collective afin de mettre en œuvre la réduction du nombre d'heures de travail exigée par le client?

[29] Après avoir examiné attentivement les observations des parties, le Conseil n'est pas convaincu que la conduite de l'employeur était motivée par l'intention de pousser ou de forcer les membres de l'unité de négociation à accepter la modification des conditions d'emploi prévues à la convention collective. Après l'échec des discussions tenues en mai 2011 avec le syndicat, l'employeur a abandonné ses efforts de révision de la convention collective et elle a effectué les mises à pied qui étaient nécessaires selon ses calculs. Le fait que le syndicat soit insatisfait des calculs de l'employeur ou de la façon dont les mises à pied ont été effectuées ne rend pas ces mises à pied illégales pour l'application du *Code*. C'est à un arbitre qu'il revient de trancher la question de savoir si la façon dont l'employeur a effectué les mises à pied contrevenait à la convention collective, et le Conseil ne se prononce aucunement sur les allégations du syndicat à cet égard. Toutefois, le Conseil est convaincu que la décision de l'employeur d'envoyer des avis de mise à pied et de rappel au travail n'était pas fondée sur un motif interdit par le *Code*.

[30] La demande de déclaration de lock-out illégal est rejetée. Si le syndicat veut que sa plainte alléguant une violation de l'article 94 du *Code* soit instruite, il doit en aviser le Conseil **dans les 15 jours suivant la date de la présente décision**, faute de quoi le Conseil considérera que le dossier est clos.

[31] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil et elle est signée en son nom par

***Traduction certifiée conforme  
Communications***

Elizabeth MacPherson  
Présidente

André Lecavalier  
Membre

Norman Rivard  
Membre